



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL
CONSTITUCIONAL



TESIS

HUELGA LABORAL UN DERECHO
CONSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA MINERA ARASI S.A.C. LAMPA 2017

PRESENTADA POR
LUISA AVILÉS CALCINA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DERECHO

JULIACA – PERÚ

2018



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO

MENTIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL
CONSTITUCIONAL

TESIS

HUELGA LABORAL UN DERECHO CONSTITUCIONAL
EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
MINERA ARASI S.A.C. LAMPA 2017

PRESENTADA POR
LUISA AVILÉS CALCINA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DERECHO

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :


Dr. VÍCTOR NIÑO DE GUZMÁN PINO

PRIMER MIEMBRO :


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

SEGUNDO MIEMBRO :


Mgtr. MIGUEL TOMAYCONZA FERNÁNDEZ BACA

ASESOR DE TESIS :


Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 597 – 2018 – USA – EPG/UANCV–J

Juliaca, 15 de Junio del 2018

VISTOS:

El expediente N° 11764 del (a) Bach. **AVILES CALCINA LUISA**, con DNI 29732738 con número de matrícula 1610109498 de la Maestría en Derecho, Mención: Derecho Constitucional y Procesal Constitucional, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach.: **AVILES CALCINA LUISA**, con DNI 29732738 con número de matrícula 1610109498 de la Maestría en Derecho, Mención: Derecho Constitucional y Procesal Constitucional, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; ha solicitado la Sustentación del Dictamen de Tesis denominado **HUELGA LABORAL UN DERECHO CONSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINERA ARASI S.A.C. LAMPA 2017**. Para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 13 de marzo del 2018, establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- NOMBRAR a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach. **AVILES CALCINA LUISA**, con DNI 29732738 con número de matrícula 1610109498 de la Maestría en Derecho, Mención: Derecho Constitucional y Procesal Constitucional, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis. **HUELGA LABORAL UN DERECHO CONSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINERA ARASI S.A.C. LAMPA 2017**. Nominado como **ASESOR (a)** el Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas y siendo los jurados los siguientes docentes:

Presidente	Dr. VICTOR NIÑO DE GUZMAN PINO
Primer Miembro	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Segundo Miembro	Mgtr. MIGUEL ANGEL TOMAYCONZA FERNANDEZ BACA

ARTÍCULO SEGUNDO.- DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

Fecha	: Jueves 21 de junio del 2018
Hora	: 11:30 a.m.
Local	: Aula 202 Escuela de Posgrado - UANCV – JULIACA

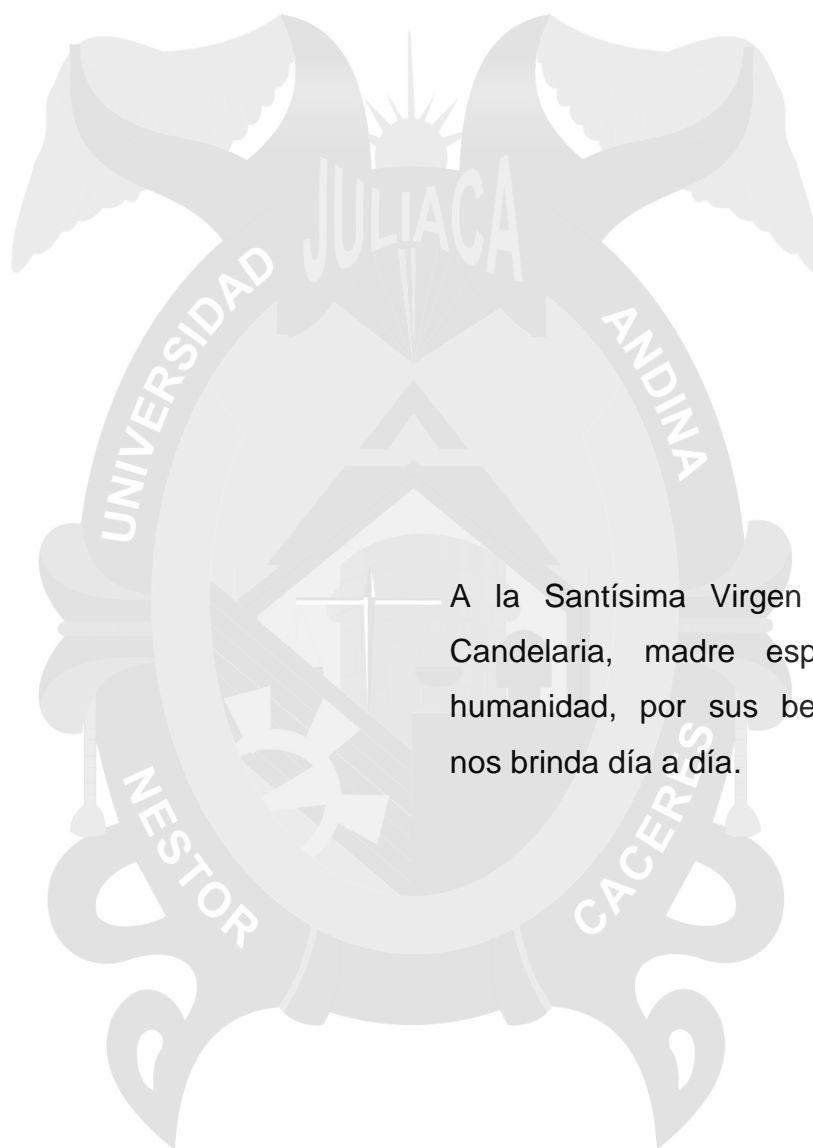
A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAESTRO** a los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO.- ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

Cc: Archivo EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Expediente (01)
CCM/Univ





A la Santísima Virgen María de la Candelaria, madre espiritual de la humanidad, por sus bendiciones que nos brinda día a día.

Luisa



A las autoridades de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Derecho.

A mis Jurados Dr. Víctor Niño de Guzmán Pino, al Dr. Hugo Neptalí Caveró Aybar y al Mgtr. Miguel Tomayconza Fernández Baca.

A mi asesor Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas, por sus sabias orientaciones para concretizar mi trabajo de investigación y cristalizar mi meta académica de obtener el grado de Magister en Derecho.

ÍNDICE

ÍNDICE	i
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	vi

**CAPÍTULO I
EL PROBLEMA**

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.4. OBJETIVOS	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos	4

**CAPÍTULO II
EL MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6
2.2. BASES TEÓRICAS	6
2.2.1. Concepción legal del derecho de huelga	6
2.2.2. La convocatoria y desarrollo de la huelga.....	9
2.2.3. Efectos de la huelga sobre los contratos de trabajo	11
2.2.4. Derecho de Huelga en el Constitución	11
2.2.5. Límites al ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos esenciales en el sentido estricto del término.....	14



2.2.6. Postura de la OIT	16
2.2.7. Postura del Tribunal Constitucional Peruano	17
2.3. MARCO CONCEPTUAL	25
2.4. HIPÓTESIS	26
2.4.1. Hipótesis general	26
2.4.2. Hipótesis específica	26
2.5. VARIABLE E INDICADORES	26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	28
3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	28
3.3. CARÁCTER DE INVESTIGACIÓN	28
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	
3.4.1. Población	30
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	30
3.5.1. Técnicas	30
3.5.2. Instrumentos	30

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS	31
--------------------------------------	----

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, huelga laboral un derecho constitucional en los trabajadores de la Empresa Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017, tiene por objetivo general, investigar el derecho constitucional de huelga, en los contratos mineros, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017.

El método y la población universal fue tomada en base a todas las denuncias realizadas en las empresas sobre derecho a la huelga.

El derecho de huelga, es un derecho constitucional, logrado a través de muchas luchas sociales, "consagrado además dentro de los derechos humanos, así es un derecho fundamental de la persona, el cual tiene que ser resguardado, entendido como un principio dentro de los derechos de la persona, por lo tanto no puede ser objeto de renuncia, cualquiera contrato ocurre lo contrario, dependerían nulo por cuanto la constitución prima sobre otra ley", en este caso el derecho de fuente de las obligaciones como resultado de la investigación hemos llegado a cuatro conclusiones, así es que la disminución de la fuerza laboral. Al producirse la privatización en 2016, Hierro, la segunda los conflictos entre el capital y el trabajo (huelgas, paros, toma de carreteras, marchas de sacrificio, enfrentamientos con la policía, etc.) son recurrentes desde la privatización (1992) hasta hoy (2011). la tercera es el hostigamiento en contra de los trabajadores por razones sindicales que se han expresado en amenazas y despidos y la cuarta es la conducta dilatoria en el trato directo con los sindicatos

Palabras clave: Huelga, laboral, derecho, constitucional, trabajadores, empresa minera, contratos.



ABSTRACT

The present thesis entitled labor strike a constitutional right in the workers of Empress Minerals Arasi S.A.C. Lampa 2017, has as its general objective: Investigate the constitutional right to strike, in mining contracts, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017 Material and methods: The universal population was considered based on all the complaints made in companies about the right to strike.

The right to strike, is a constitutional right, achieved through many social struggles, also enshrined in human rights, so is a fundamental right of the person, which has to be protected, understood as a principle within the rights of the person, therefore can not be waived, any contract occurs otherwise, would be null in that the constitution prevails over another law, in this case the source right of obligations Product of the research has reached four conclusions: the first is that the decline of the workforce. When privatization took place in 2016, Hierro, the second, the conflicts between capital and labor (strikes, strikes, roadblocks, marches of sacrifice, confrontations with the police, etc.) are recurrent since privatization (1992) until today. (2011) .. the third is the harassment against workers for union reasons that have been expressed in threats and dismissals and the fourth is the dilatory behavior in direct dealings with the unions

Keywords: Strike, Labor, Law, Constitutional, Workers, Mining Company, Contracts.

INTRODUCCIÓN

En nuestro país ha aumentado el número de contratos mineros, por cuanto nuestro país es esencialmente exportador de esos bienes perecibles, para la extracción del cual se necesita mano de obra, y para su extracción la contratación de personal.

El trabajo apunta a responder a la interrogante ¿Se podrá omitir el derecho constitucional de huelga en los contratos mineros, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017? lo que dio a nacer ese trabajo fueron básicamente los capítulos: el primero de los cuales se desarrolla con el problema, así se hace la pregunta se podrá omitir el derecho constitucional de huelga en los contratos mineros, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017?; ¿Será posible que se omita el derecho constitucional de huelga pasiva, en los contratos mineros, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017?, ¿Será posible que se omita el derecho constitucional de huelga paro, en los contratos mineros, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017?, ¿Será posible que se omita el derecho constitucional de huelga, en los contratos mineros bilaterales, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017?, ¿Será posible que se omita el derecho constitucional de huelga, en los contratos mineros multilaterales, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017? .

Ceñidos a la investigación sistemática y científica, el estudio se ha estructurado en cuatro capítulos.

Capítulo I, el problema de la investigación. Comprende la exposición de la situación problemática, planteamiento del problema, justificación y objetivos.



Capítulo II, el marco teórico. Contiene los antecedentes de la investigación, bases teóricas, marco conceptual, hipótesis y variables e indicadores.

Capítulo III, la metodología de la investigación. Se precisan el diseño, método, carácter de investigación, población y muestra y técnicas e instrumentos.

Capítulo IV, resultados y discusión. Se interpretan y analizan los documentos pertinentes a la investigación.

Se consignan las conclusiones y las sugerencias que corresponden.

En el epílogo, se nominan las referencias bibliográficas y se adjuntan los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El derecho de huelga, es un derecho constitucional, logrado a través de muchas luchas sociales, consagrado además dentro de los derechos humanos.

El cual tiene que ser resguardado, entendido como un principio dentro de los derechos de la persona, por lo tanto no puede ser objeto de renuncia, cualquiera contrato ocurre lo contrario, dependerían nulo por cuanto la constitución prima sobre otra ley, en este caso el derecho de fuente de las obligaciones.

El contrato, entendido como forma de manifestar una voluntad y además destinado a regular y crear una relación jurídica igualmente extinguirla.

Actos patrimoniales, siendo ésta una especie dentro del acto jurídico, pudiendo ser unilateral o multilateral.

Es así que el contrato y el acto jurídico, son instituciones jurídicas, las cuales deben de estar encuadradas dentro de lo que dice nuestra constitución política del Estado, y de ninguna manera contrariarla o vulnerarla.

Así entendida las cosas, se ha visto que las mineras, siendo muchas de ellas transnacionales, han visto sus inversiones, con un lucro excesivo, desatendiendo los derechos fundamentales y no tan fundamentales de los trabajadores nacionales.

En ese entendido hemos hecho este intento para contribuir a solucionar un problema ciertamente social, para lo cual se ha utilizado las variables derecho de huelga y contrato con las mineras, específicamente en la minera Buenaventura, que opera en varios sitios de nuestro territorio.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Se podrá omitir el derecho constitucional de huelga en los contratos mineros, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017?

1.2.2. Problemas específicos

¿Analizar el porqué se omite el derecho constitucional de huelga pasiva, en los contratos mineros, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017?

¿Determinar porque se omite el derecho constitucional de huelga paro, en los contratos mineros, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017?

¿Analizar la problemática del porque se omite el derecho constitucional de huelga, en los contratos mineros bilaterales, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017?

¿Cuáles serán los factores por los que se omite el derecho constitucional de huelga, en los contratos mineros multilaterales, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En nuestro País, ha incrementado el número de contratos mineros, por considerarse al Perú esencialmente exportador de esos bienes perecibles, para la extracción del cual se necesita bastante mano de obra, para su extracción para la selección de contratación de personal.

- a. Conveniencia. El lado óptimo de esta investigación en la forma que será útil para determinar si las normas vigentes, el conocimiento en la población es debida a la aplicación de leyes por los órganos competentes y además dando lugar a la solución de la inconstitucionalidad de los contratos con mineras.
- b. Relevancia social. Ayudará a conocer nuestra realidad en el Perú y particularmente en el departamento de Puno, respecto a la contaminación de las mineras, y en otros aspectos de contaminación.

- c. Implicaciones prácticas.- De la misma forma existen implicancias prácticas de enorme y trascendental significado, por cuanto a toda la población permitirá entender y descubrir el punto y las aristas de las posibles deficiencias para la posible solución de la contratación de personas con las mineras, y sus trabajadores además de entender los órganos competentes en los cuales se debe aplicar la norma y también se puedan tomar en cuenta otras medidas de protección de un caso concreto y específico.
- d. Valor teórico. El presente trabajo de investigación copara los vacíos del conocimiento, por cuanto nos permitirá enriquecer nuestros conocimientos alrededor del tema en sus diversas manifestaciones.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Analizar el derecho constitucional de huelga, en los contratos mineros, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar los efectos de la ausencia u omisión del derecho constitucional de huelga pasiva y huelga de paro con los contratos mineros, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017

Analizar el derecho constitucional de huelga en los contratos mineros, bilaterales y multilaterales de la minera Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017

Determinar la posibilidad que se omita el derecho constitucional de huelga, en los contratos mineros bilaterales, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017



Determinar la posibilidad que se omita el derecho constitucional de huelga, en los contratos mineros multilaterales, Minera Arasi S.A.C.
Lampa 2017



CAPÍTULO II

EL MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Si observamos investigaciones que se han hecho anteriormente, podemos codirigir que no se han elaborado trabajos similares, y en todo caso con similares problemas, y es así que nosotros hemos remontado a la búsqueda de información y es así que fuimos a bibliotecas diversas como de la Universidad César Vallejo, la Universidad nacional de San Agustín, la Iglesia Católica de Arequipa así como se buscaron diferentes sitios de Internet y no se encontraron problemas con idénticas cualificaciones, es por eso que podemos decir que nuestro trabajo es innovador, y además marque un hito en futuras investigaciones con el objetivo de salvaguardar en nuestra comunidad jurídica que además se ajuste a la realidad.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Concepción legal del derecho de huelga

Nuestra ley en la materia nos indica que podemos ver que tiene en la huelga de los trabajadores la defensa continuaron sus intereses legítimos.

La Regulación del derecho de hacer huelga se suscribe en la constitución sobre relaciones de trabajo.

Es así que podemos decir que la huelga es una cesación del trabajo en diferentes manifestaciones, que además acordada por un colectivo de los trabajadores para salvaguardar sus legítimos intereses.

El derecho consagrado fundamentalmente de huelga, podemos indicar igualmente que no es un derecho ilimitado en lo que se puede entender el codirigir que su ejercicio puede suspenderse y de todas maneras condicionarse en algunas determinadas y objetivas situaciones que además puedan tener un riesgo de la integridad cabal del Estado, por cuanto no se pongan en práctica la garantía de los servicios esenciales para la comunidad.

De otra forma y por otro lado la convocatoria para hacer una huelga debe respetar de todas maneras los deberes y derechos de los trabajadores si desean o no sumarse a este derecho de protesta, o sea respetar quienes desean o no trabajar.

Se suspende y cómo se suspende sus derechos es regulado la constitución política del Estado.

El derecho a hacer huelga tiene una forma específica que no se da en otros derechos, y así que la titularidad del derecho es de forma individual, pero la forma de hacerla desde forma colectiva.

El derecho a la huelga es un derecho que no se puede renunciar, siendo nula toda forma de pacto en contrario o que en todo caso límite su ejercicio durante su duración y vigencia, las cláusulas acostumbran a tener además contraprestaciones para los trabajadores, lo que se tome como parte del contenido individual del derecho de huelga lo siguiente:

1. Participación en total forma voluntaria, en las acciones que se llama preparatorias para el derecho de huelga
2. La manera de integrarse a la huelga y el trabajo en cualquier momento, de su desarrollo
3. La decisión de incorporarse al trabajo en cualquier momento de su desarrollo.

La titularidad de las facultades inherentes a la vertiente colectiva de derecho de huelga le corresponde a los trabajadores y a determinados órganos de naturaleza colectiva:

1. Organización del sindicato.
2. La representatividad unitaria en los trabajadores llámese Delegados personal o Comité de empresa

3. La asamblea de trabajadores.

Las formas inherentes que son propias a la manera colectiva del derecho de huelga se pueden resumir en lo siguiente:

1. La manera de convocar a la huelga.
2. La forma de elegir la modalidad deseaba hacer para la huelga.
3. La forma de determinar cuáles van a ser sus objetivos.
4. Como se publica exteriormente.
5. La forma de negociar la solución de este este derecho de huelga.
6. La manera de finalizar este derecho de huelga.

2.2.2. La convocatoria y desarrollo de la huelga

Toda huelga comporta la formalización de tres fases que se pueden denominar de la siguiente manera:

1. La preparación de la huelga
2. El desarrollo
3. La terminación de la huelga

A.- La forma de preparar la huelga:

La forma de preparar la huelga implica otros aspectos como:

1. Que los trabajadores acuerden previamente a sus representantes.
2. La formalidad de comunicar la huelga.

3. La forma de constituir el Comité para la huelga
4. Publicitar debidamente cuando van afectar los derechos de otras personas

Se establece los derechos mínimos que la huelga afecta como transporte, agua luz etcétera.

En el caso de servicios de seguridad cuando sean necesarios los de mantenimiento.

B.- El desenvolvimiento en la huelga

Durante el desarrollo de la huelga pueden darse las siguientes fases:

1. La negociabilidad en un pacto, cuando nos referimos a un medio que no sea judicial que traerá como consecuencia conflictos.
2. La publicidad que se puede decir entre los tres que trabajan también entre terceros que tengan como finalidad la solidaridad entre los mismos.
3. La forma de prohibir el centro de trabajo haciendo que se obligue a los otros trabajadores que no quieren arrebatarse la huelga obligando a estos.

Deben respetar todos los derechos reconocidos por las leyes tanto del empresario como del resto de personas que se hallen en los centros de trabajo.

C.- La culminación de la huelga

La ejecución de este derecho puede culminar por alguna de estas formas:

1. Cumplimiento el tiempo que se hayan previsto en la convocatoria y no se trate de una huelga indefinida.
2. Por desistimiento del comité de huelga o de los trabajadores huelguistas.
3. Por cuanto se consigue un acuerdo.
3. Diferencias en huelga ilegal ilegal
en la que se convoca y finaliza respetando los procedimientos establecidos para la misma.

De otra manera, el poder judicial ha venido declarándole ilegales algunas huelgas que no respetaban los procedimientos para un desarrollo correcto de este derecho dentro del aspecto legal.

aquellas huelgas que son no son ilegales podemos destacar las siguientes:

1. Las políticas huelgas invocadas por motivos ajenos a los intereses de los trabajadores.
2. Las probatorias huelgas para alterar un pacto que se había hecho anteriormente colectivo.
3. Las periódicas y rotatorias.

4. Las que tengan aspecto estratégico llamadas también de tapón.
5. Las de reglamento de celo.
6. Las con ocupación del lugar de trabajo.

2.2.3. Efectos de la huelga sobre los contratos de trabajo

En el transcurso, y para los trabajadores que la siguen se dispondrá los siguientes efectos:

El contrato para el trabajo queda de alguna manera suspendido y las partes ya no están obligadas a trabajar y desde luego tampoco se retribuidas.

No existe obligación de cotizar

Los que laboran se mantienen en situación de alta especial en la Seguridad Social.

En lo que se refiere a la acción del sistema de seguridad social en el transcurso el discurrir de la huelga, solamente se tiene derecho a la asistencia.

Pudiéndose manifestar que existen topes en los servicios esenciales básicos y también los servicios públicos.

2.2.4. Derecho de Huelga en el Constitución

El artículo respectivo dice nuestra constitución política del Estado que: el Estado reconoce todos los explicativos irrelevantes la sindicalización, igualmente la huelga y la negociación colectiva.

Su forma democrática en la cautela en ejercicio democrático, igualmente las libertades sindicales, la solución de sus conflictos laborales.

Igualmente es de reconocer la forma la forma vinculante en el ámbito de la concertado de la misma manera señala sus limitaciones y restricciones

2.2.4.1. Huelga como derecho.

La huelga es cuando se suprime colectivamente el trabajo, acordado por mayoría y además tiene que ser realizado en forma voluntaria y de manera pacífica por todos los que participan en esta empresa como trabajadores, además debe tener como objeto principal la defensa de los intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores.

Abdullah, (1996) menciona que: "Suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la Ley. La huelga es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores".

PUNTRIANO ROSAS, César Alfredo, 2009, Derecho Laboral y Previsional en la Constitución, Gaceta Jurídica, Lima: Editorial El Búho E.I.R.L, pág. 191.

Sujetos también llamado titulares del derecho a Huelga.

"La titularidad de sus ejercicios corresponde a los trabajadores en sentido lato, debiendo la decisión ser adoptada en la forma

que establece la Ley y el estatuto sindical. La doctrina tiene opiniones dispares sobre este punto, ya sea respecto a la titularidad de los trabajadores en sentido lato o a la de los trabajadores adscritos a una organización sindical. Este Colegiado estima que, de conformidad con lo establecido en los artículos 72 y 73 del texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su ejercicio corresponde a los trabajadores en sentido lato, aunque sujeto a que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determina la ley y dentro de su marco, el estatuto de la organización sindical... tribunal Constitucional del Perú, Centro de Estudios Constitucionales, 2006, Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral, Primer Seminario: Temas de Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Lima: Editorial Palestra" (pág. 207).

2.2.5. Límites al ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos esenciales en el sentido estricto del término.

Resulta ya un lugar normal, cuando se trata este tema, y nosotros podemos recordar la afirmación del doctrinario connotado Calamandrei cuando nos señala que cuando se reconoce y acepta la huelga como un derecho que toda persona tiene y también en grupo, esto implica necesariamente el tiene que abordar y aceptar la prefijación de ciertas condiciones y de igual manera algunas restricciones del derecho de

ejercicio del mismo, y estas son medidas que pueden llamarse de autodefensa también llamada de autodefensa colectiva, en las cuales interviene una disciplina jurídica, aquella situación pasa a encuadrarse en una forma de armónica de ordenamiento jurídico de carácter general y además debe de circunscribirse en los confines propios de una exigencia lógica como forma coexistencia, con otros derechos.

Por lo tanto si todo derecho nace con un límite el derecho de huelga de ninguna manera es una excepción y esto se puede afirmar como una libertad plena de derechos.

Así ha sido sostenida por la doctrina social también de la Iglesia cuando el Papa Juan Pablo II en su encíclica refiere puntualiza que la huelga es reconocida por la doctrina social católica y cristiana como legítima siempre y cuando se cumplan condiciones y límites, entonces podemos hablar en síntesis en base a huelga reguladoras en principios que valoren e informen al ordenamiento jurídico general un aspecto desde luego propio y natural del ejercicio lícito o legítimo de valores axiológica se no solamente puramente normativas, si se establece un derecho restrictivo de la huelga, ya que constituye el ámbito propio en el que se reduzcan conflictos entre trabajadores y empleadores del sector público y privado que se vinculan por un contrato, llámesele contrato de trabajo.

Cabe destacar las pretensiones relacionadas con las formas y estatus laborales de los huelguistas y este es acogido y se encuadra además en atribuciones y poderes que tenga de empleador.

Se sitúa así fuera de aquí los marcos y límites que se llevan a cabo frente a un Estado, por parte de agentes vinculados por una relación pública una función de esa índole, como pretensiones de los poderes estatales, así lo refiere ampliamente la doctrina.

Una parte importante de la doctrina europea ha dado una distinción entre límites internos y límites externos, refiriéndose al derecho que todos tienen a la huelga, si podemos señalar los más connotados doctrinarios italianos.

. Los primeros son aquellos límites

“que se relacionan con los eventuales conflictos entre el derecho de huelga y otros intereses constitucionalmente tutelados; y encuentran su justificación en la necesidad de coordinar el reconocimiento del derecho de huelga con los otros principios constitucionales”.

Los segundos “son derivados, tanto por la jurisprudencia como por la doctrina aún prevaleciente, de una apriorística definición de la huelga, que no encuentra fundamento real ni en el texto normativo ni en la praxis de las relaciones industriales”.

A lo mencionado al definir la huelga clásica se han añadido aumentado otros que son de manera y de naturaleza restrictiva, las vinculaciones con una relación de trabajo dependiente como de la solución de la tarea tanto temporal como las de conflicto de los

trabajadores y ella se identifica con sujetos pasivos, llámesele al empleador con el destinatario de las presiones colectivas.

Todos ellos forman parte y responden a los elementos identificatorios y que se determinan apriorísticamente y no constituyen "huelga".

2.2.6. Postura de la OIT

En 1983, una comisión de expertos que aplicaba los convenios y tener en cuenta las recomendaciones, formuló una definición que fue inmediatamente recogida por el Comité de libertad tal social y el decía que sólo pueden considerarse esenciales servicios aquellos que cuando se interrumpa podrán poner en peligro la vida de las personas, la seguridad o la salud.

Evidentemente que lo que corresponde decir en el sentido de servicios esenciales son aquellos que dependen en gran medida de las condiciones propias de cada país, no se ofrecen dudas sobre qué puede convertirse un servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto periodo de tiempo y pone en peligro la vida, igualmente pone en peligro la seguridad de las personas la seguridad y la salud de las partes de la población, el Comité admitió que la huelga significado puede significar el objeto de restricciones, prohibiciones y cuando se dé no se pueden dar servicios esenciales o servicios públicos a la colectividad de la nación, para determinados casos en los cuales se prohíbe el derecho de huelga criterio dominante es la existencia de

amenazas para la vida a la salud y la seguridad de las personas dentro de la población dependiendo desde luego las que para esos términos en cada país, y en las organizaciones internacionales.

Éstas consideraciones no han pedido a los Comités de libertad sindical pronunciarse de esa manera general sobre el carácter esencial quizás no tan esencial de una serie de servicios concretos.

Así el Comité ha considerado como servicios en diferentes áreas en sentido estricto con el derecho de huelga afecta restricciones importantes en diferentes áreas

2.2.7. Postura del Tribunal Constitucional Peruano

El Tribunal Constitucional en la Sentencia, de fecha 28 de abril de 2009, signada bajo el Expediente N.º 00026-2007-PI/TC, señala que “la Constitución reconoce límites al ejercicio del derecho de huelga [artículo 28º, inciso 3), de la Constitución], en la medida que en principio no existen derechos fundamentales absolutos, debiendo protegerse o preservarse no sólo otros derechos fundamentales, sino también otros bienes constitucionalmente protegidos. Derivado de ello, por razón de la persona, se encuentran excluidos del goce de libertad sindical y del derecho de huelga, los siguientes sujetos: a”.

Los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección “(artículo 42º de la Constitución), b. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42º de la Constitución). Los magistrados del Poder

Judicial y del Ministerio Público (artículo 153º de la Constitución) .

Tribunal Constitucional del Perú, Consulta: 04 de julio de 2016”.

De otro lado, el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 00008- 2008-PI/TC, de fecha 22 de abril de 2009, señala que “en el nivel legislativo se establecen límites al ejercicio del derecho de huelga, por razón de la naturaleza del servicio. Así, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, prevé que Artículo 82º.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos de manera esencial y que requieren garantizar que se cumplan actividades de manera indispensable que han sido llamadas así, para que se pueda impedir su interrupción total o de alguna manera parcial y asegurar la continuidad de los servicios y otras actividades que puedan existir una situación legal que tenga servicios públicos esenciales igualmente la misma norma determina la un listado señala específicamente en la ley así”:

- Sanitarios de salubridad.
- Saneamiento de limpieza.
- Agua y desagüe de electricidad.
- Gas de combustión.
- Sepelio de inhumación.
- Necropsia.
- Establecimientos penales.

- Servicios de comunicación.
- Servicios de telecomunicación.
- Servicio de transporte.
- Servicios de naturaleza estratégica.
- Servicios de defensa y seguridad nacional.
- Administración de justicia. Otros que sean determinados por ley.

De la misma manera el tribunal constitucional con la sentencia de 28 de abril de 2010, señala que corresponde a todos el derecho de huelga y además este es ratificado por el convenio sobre libertad social y sindical, del año 1948, del derecho nacional y constituyen cláusulas determinante fundamental además forma parte de todos los derechos, conforme a los cuales tendría que ser interpretado en los derechos y libertades que reconoce nuestra carta magna.

Así en consecuencia a partir de la interpretación que podemos referir en los convenios arriba mencionados todos estos de la libertad sindical de la organización internacional de trabajo, reviste un carácter sumamente importante para el derecho interno y externo, el derecho de huelga que se respeten los servicios públicos esenciales y además estipula que solamente podrán ser posibles los servicios mínimos en caso de huelga:

- Los servicios que puedan poner en peligro la seguridad o la vida igualmente la salud de las personas, los que podemos llamar en sentido estricto servicios esenciales.
- Servicios públicos de importancia trascendentales.
- en servicios públicos de

2.2.7.1. Los sanitarios y de salubridad

Los servicios sanitarios y de salubridad son considerados como "servicios públicos esenciales en el Texto Único Ordenado de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo N° 010- 2003-TR, al respecto, la Organización Internacional de Trabajo a través del Comité de Libertad Sindical también ha considerado al sector hospitalario como un servicio esencial en el sentido estricto del término. En ese sentido, en el Informe Nro. 367 (Caso 2929 – Apartado 637) de la Organización Internacional del Trabajo, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo emitió un pronunciamiento sobre la Queja, presentada por la Unión Nacional de Empleados de la Caja y la Seguridad Social (UNDECA) apoyada por la Federación Sindical Mundial (FSM) en contra el Gobierno de Costa Rica, señalando que en cuanto a los alegatos relativos a la inexistencia de la negociación colectiva y a la prohibición del derecho de huelga de los funcionarios públicos incluidos los del sector de la salud en virtud de resoluciones de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el Comité recuerda que ha subrayado en numerosas ocasiones que este derecho puede

limitarse o prohibirse en la función pública sólo en el caso de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población) [véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafo 576]. No obstante, el Comité subrayó también que en caso de restricción del derecho de huelga en los servicios esenciales y en la función pública, la limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas y en la que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente”

2.2.7.2. Los de limpieza y saneamiento.

Lo servicios de limpieza y saneamiento son considerados por el Texto “Único Ordenado de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo N° 010-2003-TR como servicios públicos esenciales. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo señala que el servicio de recolección de basura no constituye un servicio esencial en el sentido estricto del término”.

Baylos, (2005) menciona que:

“Al respecto, en el Informe Nro. 309 (Caso Nro. 1916 – Apartado Nro. 100), el Comité de Libertad Sindical de la Organización



Internacional de Trabajo se pronunció sobre la queja presentada por Sindicato de Trabajadores de las Empresas Varias de Medellín (EEVMM) en contra el gobierno de Colombia, señalando que en cuanto a la declaración de ilegalidad de la huelga en virtud del carácter esencial del servicio de recolección de basuras que realiza la empresa denominada Empresas Varias Municipales de Medellín, el Comité desea subrayar que el servicio de recolección de basuras no es un servicio esencial en el sentido estricto del término (es decir aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población) en el que puede justificarse una exclusión absoluta de la huelga, si bien, en virtud de sus características, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que puede convertirse en esencial si la huelga que repercute en este servicio dura más de un cierto período o adquiere tal dimensión que puede correr peligro la salud o la vida de la población (véase Estudio general sobre libertad sindical y negociación colectiva, 1994, párrafo 160). En ese sentido, el Comité considera que en aquellos casos en que es admisible la imposición de servicios mínimos, como en el sector de la recolección de basuras, deberían tomarse medidas para garantizar que dicho servicio mínimo evite peligros para la salud o la seguridad pública. Organización Intercional del Trabajo, Informe N° 309, Marzo, 1998, Consulta: 07 de julio de 2016".

2.2.7.3. Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible

Los servicios de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible son "considerados por el Texto Único Ordenado de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo N° 010- 2003-TR como servicios públicos esenciales en el sentido estricto del término. De igual manera, es importante señalar, que los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua y desagüe son considerados como servicios públicos esenciales en el sentido estricto del término por la Organización Internacional del Trabajo. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, Decreto Supremo N° 010-2003-TR – Texto Único Ordenado de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. 30 de setiembre. Consulta: 08 de julio de 2016".

Ermida, (1996) menciona que:

"Sin embargo, para el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo los servicios de gas y combustible no constituyen servicios públicos esenciales en el sentido estricto del término. Al respecto, se aprecia que en el Informe Nro. 306, (Caso Nro. 2355 – Apartado 388), el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional de Trabajo se pronuncia sobre la queja presentada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Unión Sindical Obrera (USO), la Asociación de Directivos Profesionales y Técnicos de

Empresas de la Industria del Petróleo de Colombia (ADECO), el Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas, Operadores, Contratistas, Subcontratistas de Servicios y Actividades de la Industria del Petróleo, Petroquímica necesidades inaplazables de la población”

2.2.7.4. Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias

Gonzáles, (1978) enfatiza que:

“Los servicios de sepelios y los de inhumaciones y necropsias si son considerados como servicios públicos esenciales por el artículo 83 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ya que su interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población... MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, Decreto Supremo Nº 010-2003-TR – Texto Único Ordenado de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. 30 de setiembre. Consulta: 08 de julio de 2016... el autor Pasco Cosmópolis, por ejemplo, se pronuncie la no prohibición, pero plantea limitaciones que en algunos casos pueden ser discutibles frente al caso en concreto. Sostiene que nadie puede ser privado de la huelga porque es un derecho constitucional, lo más que puede hacerse es restringir; o reglamentar el derecho de huelga y en materia de servicios esenciales”

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Huelga laboral.- “Es huelga de trabajo, una acción colectiva, emprendida por un grupo de trabajadores que consiste en negarse a cumplir total o parcialmente el trabajo que le es encomendado. Normalmente se emplea como medio de ejercer presión en las negociaciones con el empleador, para obtener una mejora en las condiciones económicas, o en general, laborales, aunque puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos” (Hernando, 1996).

Derecho constitucional.- “es una rama del derecho público cuyo campo de estudio incluye el análisis de las leyes fundamentales que definen un Estado. Además, esta tiene la posibilidad de verse desde el punto de vista tanto formal, como material. De esta manera, es materia de estudio todo lo relativo a la forma de Estado, forma de gobierno, derechos fundamentales y la regulación de los poderes públicos, incluidas las relaciones entre los poderes públicos y ciudadanos” (Hernando, 1996).

Trabajadores mineros.- A las personas que se encargan de excavar minas para extraer minerales.

Hernando, (1996) menciona que:

“Las principales ocupaciones de un minero incluyen taladrar la roca con picos y palas o utilizando herramientas eléctricas para extraer el mineral, apuntalar los túneles con soportes de madera para impedir su derrumbe, desplegar vías para el

transporte de la piedra o cargar el mineral en vagonetas para su transporte al exterior".

Empresas mineras.- La actividad minera se concentra en la obtención selectiva de minerales de la corteza terrestre. La industria minera puede ser metálica o no metálica. Los métodos de explotación pueden ser a cielo abierto o subterráneo según los yacimientos y características de los minerales.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis general

El derecho constitucional de huelga, no puede ser omitido en los contratos mineros, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017

2.4.2. Hipótesis específica

El derecho constitucional de huelga, tanto pasiva como paro no pueden ser destruidas de un contrato minero, Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017

El derecho constitucional de huelga, no puede ser omitida de los contratos mineros tanto bilaterales como multilaterales Minera Arasi S.A.C. Lampa 2017.

2.5. VARIABLES E INDICADORES

Variable independiente

Derecho constitucional de huelga

Indicadores.

Huelga pasiva

Huelga paro

Variable dependiente

Contrato con las mineras

Indicadores

Contratos bilaterales

Contratos multilaterales

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que se ha empleado es el documental

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es de carácter explicativo y también descriptivo.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se aplicó el método deductivo hipotético, empleando dos variables y se percibe el contenido de los mismos.

"Como la ley es expresión de la voluntad legislativa, la interpretación de los preceptos legales debe reducirse a la búsqueda del pensamiento de su autor". Esta tarea, cuyo fin último consiste en descubrir la intención de los legisladores, es precisamente lo que se llama exégesis.

La misión de interpretación no es siempre fácil, es así que el texto de la ley puede ser claro pero no tiene ninguna duda sobre el

pensamiento que vayan a ser los redactores del texto; debiendo de aplicarse en el sentido que los términos sean:

"Cuando la ley es clara, no es lícito eludir su letra". En este caso la interpretación resulta puramente gramatical.

Hernando, (1996) menciona que:

"No obstante, en algunas ocasiones la expresión es oscura e incompleta; entonces no basta el examen gramatical, y es necesario echar mano de la interpretación lógica. Su fin estriba en descubrir el espíritu de la ley. Habrá que buscar el pensamiento del legislador en un cúmulo de circunstancias extrínsecas a la fórmula y en aquellas que presidieron su aparición. Los medios auxiliares de que el intérprete debe valerse para lograrlo son los siguientes":

Examen de trabajos preparatorios, exposiciones de motivos y discusiones parlamentarias.

Hernando, (1996) menciona que:

"Análisis de la tradición histórica y de la costumbre, a fin de conocer las condiciones que prevalecían en la época en que la ley fue elaborada, así como los motivos que indujeron al legislador a establecerla... si estos medios resultan infructuosos, habrá que valerse de procedimientos indirectos; entre ellos figuran el recurso a la equidad y a la aplicación de los principios generales de derecho. La equidad no debe ser para la

exegética fuente inmediata y directa de inspiración, sino criterio que permite describir las consideraciones de utilidad y justicia en que el legislador debió inspirarse”.

CARÁCTER DE INVESTIGACIÓN

Tiene un carácter sincrónico por ser de un solo tiempo dado en la construcción lógica de la razón frente al fenómeno social en la realidad.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

La población universal fue considerada en base a expedientes sobre responsabilidad civil desde los años de 2014 – 2016. Para una mejor validez de la investigación se ha considerado tomar en cuenta veinte (20) casos.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.5.1. Técnicas

Se aplicó la observación en los documentos.

Es así cómo se formalizan las investigaciones preparatorias y actuadas de las carpetas fiscales que permitieron conocer tanto la variable independiente como la variable dependiente.

3.5.2. Instrumento

Se utilizó la ficha de observación documental sobre la disposición de las carpetas fiscales

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Casación 4408-2016, Lima: Se suspende plazo de caducidad para demandar si no hubo despacho judicial por huelga 22 Julio, 2017
Alexander Rioja Bermúdez 0 Comments

Fundamentos destacados

Octavo.— Estando a que, la parte demandante alega que se vio imposibilitada porque tuvo que de un demandar con anterioridad, siendo la causa una huelga que tuvo el poder judicial a través de sus trabajadores, éste fue en el mes de noviembre, octubre.

Aspecto que suspendió el plazo de caducidad contenido del código civil y es así que durante ese periodo se hizo una reclamación que fue señalada por el tribunal con expediente del año 2011.

Trabajadores del poder judicial,

Undécimo.- Lo que se expuso nos da a entender que se ha limitado la aplicación de lo que es el artículo 19 inciso uno de la ley 27,584, es así que se restringe la jurisdicción en su tutela de la entidad demandante, habiéndose regulado la tutela y la caducidad, el código civil que es aplicado supletoriamente además invocado por las partes recurrentes, porque en esos días no hubo despacho judicial

LA PRIMERA SALA DE DERECHO SOCIAL Y
CONSTITUCIONAL TRANSITORIA DE LA CORTE

Casación-2016, Lima

Lima, veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número cuatro mil cuatrocientos ocho – dos mil quince – Lima; se realizó una audiencia, después se votó, renovable y se emitió la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Estamos hablando de la casación interpuesta por la entidad demandante Seguro Social de Salud – ESSALUD, mediante escrito de fecha 26 de setiembre de 2014, que corre de fojas 174 a 188, contra el Auto de Vista de fecha 28 de agosto de 2014, que corre de fojas 141 a 143, que confirmó el Auto de Primera Instancia de fecha 15 de marzo de 2016, que corre de fojas 82 a 84, que declaró improcedente la demanda y el archivo definitivo de la materia.

Lea también: Resolución de Indecopi que en 2010 rechazó denuncia contra Gloria por engañar a consumidores con Pura Vida

CAUSAL DEL RECURSO:

Por la resolución de septiembre del año 2016 la sala declaró que era procedente el recurso de casación.

CONSIDERANDO:

Primero.- “La demanda que corre de fojas 65 a 81, tiene por objeto que se declare la nulidad total de la Resolución N° 08307-2014-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 17 de octubre de 2014, que declaró fundado el recurso de apelación presentado por la servidora Ada Virginia Soriano Linares, y ordena que se le abone el íntegro de los incrementos remunerativos otorgados a través de diversos Decretos Supremos expedidos, entre los años 1988 a 1992, por el Ministerio de Economía y Finanzas” (Hernando, 1996).

Segundo.- Teniendo en consideración que la sala superior confirmó el auto, el cual declaró que tenía procedencia la demanda ordenando se la forma definitiva de hacinamiento, señalando en la resolución de la segunda sala, la cual tiene fecha de julio del 2014 expedida por el tribunal de servicio civil, quien ha sido notificada con la fecha de noviembre de este año así aparece el cargo y en las fojas respectivas esto es en febrero del 2016, y se han presentado fuera de

plazo establece el decreto supremo que vencido el plazo no se dará por admitida.

De igual manera le hace también la casación laboral cuenta y nueve 83-2014-uno caducidad no admite interposición y suspensión salvo que fuera imposible de ejecutar.

Tercero.- En él Le hace también la casación 41 29-2016 Lima Sur (cómo distinguir un plazo si es de prescripción o es de caducidad) recurso de casación que se ha iniciado como causal por cuanto se ha infringido las normas 247 y 124 de la ley orgánica del poder judicial en su texto único ordenado, sosteniendo que la sala de mérito no ha considerado los días de paralización de que se tuvo labores en los trabajadores del poder judicial esto fue a nivel nacional por huelga que se hizo en todo el país indefinida realizada el 24 y 30 de octubre seis y 7 de noviembre 15 de noviembre 5 de diciembre de 2014 suspendidas las labores razón por la que para el común pimiento del plazo de caducidad debió tenerse en cuenta sólo los días hábiles y por ende no correspondía declarar fundada la excepción de caducidad.

Lea también: Casación 4129-2016, Lima Sur: ¿Cómo distinguir si un plazo es de prescripción o de caducidad?

Cuarto.- Estando acordado y además señalado en concordancia con la causal se admitió el recurso de casación interpuesto, se aprecia incluso que la mención y controversia señalada en este caso radica en

que si la sala de carácter superior, así como el quo, al declarar improcedente la demanda.

Han afectado definitivamente el derecho a un correcto y debido proceso igualmente lo jurisdiccional efectiva de la parte que demandó, así como el deber de que todas las resoluciones deben ser debidamente motivadas

Quinto.- Para ver si se admite o no el pronunciamiento respectivo en la causal determinada es de suma importancia tiene en cuenta que la caducidad conforma una forma de extinción del derecho además una forma de acción correspondiente, se supone que está de acuerdo a la doctrina está constituida por el transcurso del tiempo y su plazo, su tiempo debe estar de todas maneras por características de ser culminante fatal y perentorio.

La caducidad está íntimamente e inmanente mente vinculada con un interés que nosotros le decimos interés colectivo además una formas de seguridad jurídica, en ese sentido el juez tiene la facultad para aplicarla de oficio, en una verdadera función jurídica, y de todas maneras se tiene que superar dado el interés colectivo el interés individual, razón por la que los plazos para la caducidad fijan en la ley y no se puede admitir pacto en contrario.

Sexto.- Se puede interpretar el artículo respectivo, este es el artículo 19 inciso número uno del texto de la ley 27 584, que es la ley de procesos administrativos contencioso, debidamente aprobada, lo que

nos llevaría pensar que debe ser aprobada dentro del plazo de ley esto es tres meses que se contarán desde que se notificó o desde su conocimiento, o desde que se conoció.

Lo que nos llevaría pensar que la resolución del mes de junio del año 2014 notificada al seguro social de salud (ESSALUD) del mes de noviembre del mismo año, como se puede verificar en la constancia de la notificación de esa fecha, que corre a fojas 65 de los autos, al 18 de febrero del mismo año. O sea, había aprobado, operado la caducidad comenzará a contar desde el conocimiento o desde la notificación del acto que se produjo en la impugnación.

Sétimo.- La interpretación de la norma sin embargo, no debería limitarse a un carácter literal no debería ser de acuerdo a las formas y las normas de interpretación y debería de ser en forma sistemática, debiendo priorizarse y optimizarse los derechos fundamentales, los principios los extremos y requisitos indispensables de igual manera las formas en las que se hace el protocolo de una interpretación, en el protocolo lo único que no se puede admitir es la improvisación, y desde luego los presupuestos procesales, para que así se obtenga una resolución válida tanto intrínseca como intrínsecamente o sea sobre el fondo.

Octavo.- Se puede ver la parte que demanda no vio imposibilitada de interponer su demanda es de forma anterior, de manera que la huelga nacional de los trabajadores del poder judicial se realizaron los días del 24 al 30 de octubre y 67 y 13 de noviembre y además en 15 de

ese mismo mes, aspectos que determinarán la suspensión del cómputo del plazo de caducidad por cuanto así dice el código civil que además está en concordancia con el código sustantivo acotado, es así que durante la suspensión se vio imposibilitada de poder reclamar los derechos ante el tribunal respectivo.

Noveno.- Efectivamente la ley señala "que las actuaciones judiciales se practican en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, son horas hábiles las que se vivían entre las seis y las 20 horas.

Además del Consejo ejecutivo del poder judicial con opinión del Consejo ejecutivo distrital que corresponda puede modificar el petitorio hábil antes señalado, pero sin reducir el número de horas diarias.

Son días hábiles aquellos en que se sustenta el despacho conforme a esta ley" igualmente se prevea que no haya labores y el domingo en el sábado igualmente no habrá labores a nivel nacional el inicio del año judicial, ni tampoco el día del juez.

Décimo.- Igualmente la resolución administrativa dice que los días 24 y 30 de octubre 6:07 y 13 de noviembre son establecidos como paralización de labores, en este contexto se estipuló taxativamente las fechas de paralización de labores y por ende es la suspensión del despacho judicial

Undécimo.- Por lo que se expone se evidencia que las fes ansias de el caso solamente han limitado la aplicación del artículo 19 inciso uno y además la tutela jurisdiccional de la entidad demandante, pero no se

ha podido advertir uno se ha advertido como por el único presupuesto de suspensión de la forma de computar la caducidad por la huelga que practicaron en el ejercicio de su derecho fundamental los trabajadores del poder judicial, pues evidentemente no hubo despacho judicial en esos días.

Duodécimo.- En ese sentido en el orden de ideas que se esta lesión, de los autos de vista, podemos ver claramente que las instancias de mérito al declarar improcedente la demanda se han omitido algunas cosas de analizar, los criterios señalados en los fundamentos precedentes, así se infringió las normas admitidas al calificar el recurso, vulnerando los artículos del texto único desde luego de la ley orgánica del poder judicial toda vez que descontándose los mencionados días, se constituye que la demanda ha sido formulada dentro del plazo legal.

En consecuencia podemos decir que corresponde amparar el recurso de casación a lo dispuesto en el código procesal civil.

Decisión del caso.

Por los fundamentos que se expuso y además el señor fiscal supremo en lo contencioso administrativo aplicando lo dispuesto en el artículo pertinente del código procesal civil, se declaró fundado el recurso de casación por quien presentó la demanda, el seguro social (essalud) con fecha septiembre del 2014, consecuentemente nulo el auto de vista de fecha 28 de agosto de 2014.

Insubsistente el auto apelado de primera instancia que tiene fecha 15 de marzo del año 2016 que además corren a fojas.

Que dispusieron la publicación de esta resolución en el diario el peruano que además es diario oficial.

Sobre pago de incrementos remunerativos como dice el juez supremo Chávez Zapater.

S. S.

Torres vega.

Chávez zapatero.

Chumpitas Rivera

Distribución de Expedientes por año Judicial – 2017 las sentencias de castraciones en materia laboral estudiada en el año judicial dieron como resultado que el 30% en el año 2000 14:32 por ciento en el año 2016 mientras que en el año 2016 primer semestre asciende a 37.5 por ciento.

Podemos deducir que el 37.5 por ciento en el año 2014, de las sentencias elaboradas en la región., Caso sentencias de castraciones laborales por remuneraciones participativas en pesca del 22% de los interesados fueron llevadas o elevadas a la sala constitucional y social, dentro de eso podemos ver que existe disconformidad con las sentencias emitidas en la región de puno.



Hernando, (1996) menciona que:

“Deducimos que un 37.8% en el año 2014, de sentencias elaboradas en la Región Puno, Caso Sentencias de Casaciones Laborales – Reintegro de remuneraciones por participación en pesca del 22.40 % de los interesados, fueron elevadas a la Sala Constitucional y Sociales – Corte Suprema de Justicia del Perú, y éste es un Órgano de Competencia Nacional; en comparación con los demás años estudiados y se observa que va ascendiendo las cifras lo que significa que en la Región Puno hay disconformidad de las sentencias emitidas por los Magistrados de la Corte Suprema de la Región Puno”.

4.1.1. Distribución por cantidad de expedientes de los años 2009-2010-2011, 2016, 2016

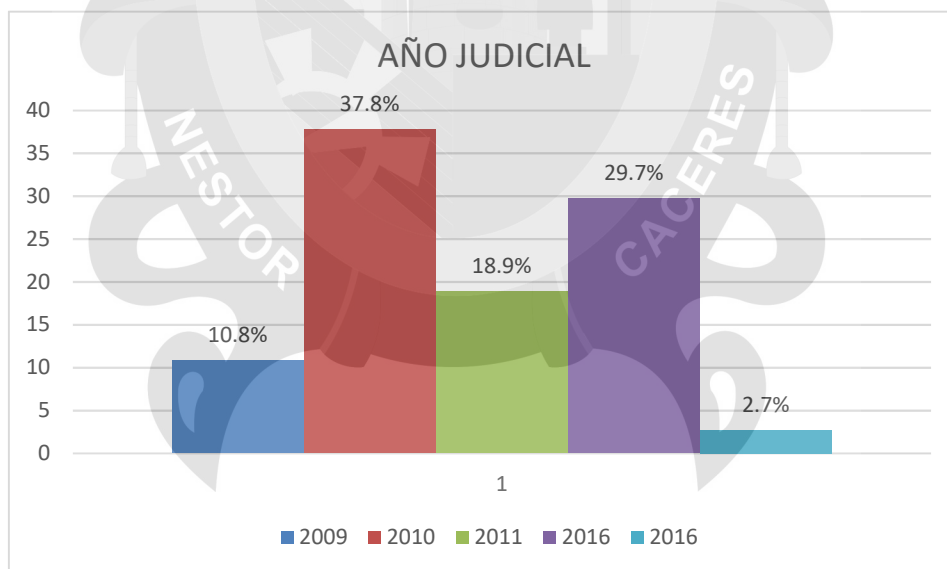
CUADRO N° 1

Distribución por cantidad de expedientes de los años 2009-2010-2011,2016, 2016.

DETALLES	N°	%
2009	4	10.8
2010	14	37.8
2011	7	18.9
2016	11	29.7
2016	1	2.7
TOTAL	37	100.00

Fuente: Elaboración propia en base a análisis de la casación

GRÁFICO N° 1



Fuente: Cuadro N° 1

En una relación a los expedientes que se mandaron la Corte Suprema, así de que el año 2010 son resueltos con una demora de más de cinco años.

Los expedientes que se estudiaron se resuelven en casación en el año 2009 ingresaron más de cuatro expedientes en el año 2014 14 expedientes que hacen 40% de expedientes elevados a la Corte Suprema, en más del 30% en el año 2016 estos fueron resueltos durante ese mismo año llegando al 100% que total llegan a 37 expedientes.

Como se puede ver según la ley procesal del trabajo cuando el recurso ha cumplido con los requisitos que dice la Corte Suprema en cuanto su procedibilidad, de la sala de derecho constitucional y social permanente:

Fundado el recurso: en este caso se avalan el recurso conforme a lo establecido en la ley del trabajo, y el artículo correspondiente impertinente la ley procesal del trabajo se pronunciaron sobre las causales que son procedentes, se resolverá si el conflicto y no se disuelve el proceso, ni se le envía la instancia inferior, es decir no hay ningún reenvío, toda vez que las causales son de forma material, o con carácter material.

Procedencia: pudiendo quedar algunos supuestos como los siguientes:

- a. Sentencias de revisión de las salas laborales que resuelven bien el contenido y el conflicto jurídico planteado por las partes litigantes.
- b. Si es de naturaleza económica la pretensión esta expresada en dinero, entonces si supera las 100 U de referencia procesal el recurso debe ser interpuesto por el demandante.

Las castraciones procedentes son aquellas que luego de un análisis se evalúan por la sala constitucional suprema social las mismas que pueden ser o

no pueden ser amparadas después se hace la clasificación de fundadas e infundadas también improcedentes.

Cuando se ha querido investigar sobre este caso de las castraciones del año 2016, las resoluciones son infundadas e improcedentes, que han sido evaluadas en la categoría por sus pretensiones y por sus causales.

Los resultados que se tienen se ven en los cuadros estadísticos, y además serán descritos.

Si analizamos desde el punto de vista técnico y analítico, las castraciones en materia laboral que se han elevado a la sala social y constitucional, que además solamente es transitoria de la Corte Suprema devienen en un 60% en fundadas en un 40% infundadas, o sea como improcedentes, Así:

1. Iter procesal: si nosotros atendemos a la finalidad del proceso y éste es resolver la demanda, entonces a través de sus diferentes etapas se ha probado y acreditado las pretensiones que han sido materia de juicio.

De conformidad con lo que se establece en la ley procesal del trabajo, en la nueva ley

“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice: corresponde al demandante la carga de la prueba respecto de la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de orden distinto al constitucional o legal, y al demandado le concierne probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el

cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad y la existencia de un motivo razonable”.

3.1. Las empresas que han sido demandadas alegan que sus domicilios se encuentra en la capital o sea en Lima, conforme indica su RUC, que además la empresa la da como problema, porque el tripulante de la exportación pesquera se saca el pescado de diferentes puntos del litoral, y el único punto de referencia que se puede dar es el domicilio principal del empleador, más aún cuando uno de los demandantes tienen vínculo laboral vigente por lo que la competencia para conocer la demanda, y no se señala uno tiene competencia con domicilio en la ciudad de Puno

Hernando, (1996) menciona que:

“Cuando nos referimos a la excepción propuesta, se debe indicar claramente que el artículo de la ley en mención dice que la competencia por razón de territorio, es a elección del demandante o sea es el juez del lugar del domicilio principal del demandado o en todo caso el último lugar donde se hubieran prestado sus servicios, en los casos presentados conforme se ve en el DNI de los demandados, que se domicilio en la ciudad de puño, igualmente los documentos de prueba como por ejemplo el récord de producción y de todas maneras las boletas de pago estos no dicen que se haya dado del puerto de Lima, lo que permite suponer que han sido dadas en la provincia de uno teniendo muy en cuenta que es una empresa pesquera cuya territorio de acción es en todo el litoral peruano, es así que se declare infundada”.

Respecto a la forma y existencia del vínculo laboral entre las partes.

Con relación a lo dispuesto en el artículo pertinente la nueva ley procesal del trabajo, corresponde al demandado la prueba que tenga que establecerse probarse el vínculo laboral con la demandada empresa.

Siendo así los pescadores demandantes que presentan las respectivas boletas comprobantes de pago, producción por beneficio de caja, seguridad social del pescador, y récord de producción, por todos los períodos demandados que se le elaborado respecto a la explotación de la propiedad del armador.

Siendo además podemos ver así que las empresas demandadas no niegan que hubo relación entre trabajadores y el empleador y así cumplió las obligaciones legales y convencionales como dice el reglamento del contrato de trabajo y además la costumbre que se ha venido dando a través de los años.

De igual manera los medios probatorios que se han ofrecido por las partes deben ser interpuestos al formular primer acto procesal con la demanda y después con la contestación de la demanda, los mismos que bajo el principio de ponderación deberían de ser valorados del juez en el momento de la sentencia no obstante de tener en cuenta que deben ser tomados los principios rectores de esta nueva ley laboral procesal, como se expusieron los fundamentos en la parte de la demanda y contestación respectiva.

CONCLUSIONES

Primera.- Disminución de la fuerza laboral. Al producirse la privatización en 2016, Hierro-Perú, tenía aproximadamente 3,500 trabajadores, hoy esas cifras se han reducido a 2,500. Con menor número de trabajadores produce más la empresa china. ¿Explotación o sobreexplotación?

Segunda.- Los conflictos entre el capital y el trabajo (huelgas, paros, toma de carreteras, marchas de sacrificio, enfrentamientos con la policía, etc.) son recurrentes desde la privatización (1992) hasta hoy (2011).

Entre las principales demandas de los trabajadores se deben considerar: en general, mejores condiciones de vida y de trabajo, renovación de equipos y maquinarias, aumento de remuneraciones, respeto a los convenios colectivos, reconocimiento legal de los sindicatos de trabajadores de services, tratamiento equitativo tanto para los trabajadores SHP así como para los que laboran en services o intermediación laboral, cumplimiento de las normas de seguridad y salud, pago por el trabajo realizado los domingos, disminución de las jornadas de trabajo, etc.

Tercera.- Hostigamiento en contra de los trabajadores por razones sindicales que se han expresado en amenazas y despidos. La persecución sindical ha sido efectiva: muchos dirigentes sindicales de planilla o de services fueron despedidos y hasta encarcelados. Un ejemplo, fueron despedidos del sindicato de empleados.



Cuarta.- Conducta dilatoria en el trato directo con los sindicatos. También promesas o acuerdos incumplidos que explican la recurrencia de conflictos sociales. Discriminación salarial entre trabajadores de planilla y trabajadores de intermediación laboral. Lo mismo ocurre con el reparto de utilidades.



SUGERENCIAS

- Primera.-** La empresa facilitará la relación de los trabajadores que hayan secundado la huelga para comunicar a la tesorería de la seguridad social, qué contratos.
- Segunda.** Cierre de los locales, en función de las situaciones que se puedan producir, puesto que las medidas de seguridad corresponden a la potestad del empresario y es su deber asegurar el orden dentro de la empresa, cuando se pueden producir situaciones de peligro, entre otros para las instalaciones o bienes de la empresa, o por la desorganización que las medidas de conflicto adoptadas por los trabajadores comporten.
- Tercera.-** El contrato de trabajo quedará suspendida mientras dura la huelga, el trabajador no percibe su salario y pasa a una situación de alta especial. Se suspende la obligación de cotizar. Por el contrario, la relación laboral de los trabajadores que no hagan huelga no se ve suspendida aunque resulte imposible darles trabajo.
- Cuarta.** Se descontará el valor de un día efectivamente trabajado excepto la parte alícuota correspondiente a las vacaciones, o lo que es el mismo, que de la masa salarial anual, descontaremos el importe correspondiente a las vacaciones y lo dividiremos por la jornada anual, obteniendo el precio hora a descontar, precio que tendremos que multiplicar por el número de horas que hayan hecho huelga los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARESE, César, (1997) "Nuevas realidades y nuevas reglas en materia de huelga", ponencia oficial en las "XII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", publicada en DT, 2001-B, p. 1093, con cita de COROMINAS, Joan, Breve diccionario etimológico de la lengua española, Gredos, Madrid, 1997.

BAYLOS GRAU, A.,(2005) "Continuidad de la producción o del servicio y facultades empresariales en casos de huelga", en BAYLOS GRAU, A. (Coordinador), Estudios sobre la Huelga, 1ª edición, Bomarzo, Albacete.

CABANELLAS, G. (1966) Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliográfica Omeba Editores – Libreros, Buenos Aires, 1966, p. 160, con remisión a DAUVY, J., Des grèves ouvrières, Bruselas, 1879, p. 36. (En el Tratado de política laboral y social, de CABANELLAS DE TORRES, Guillermo – 133

ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, L. (1982) 3ª edición, Heliasta, Bs. As., 1982, t. II, p. 149, la misma obra de J. Duvy se cita como editada en París, en el año 1884, con el mismo número de página.)

CLIMÉNT BELTRÁN, J. B. (1994). Derecho sindical, primera edición, Editorial Esfinge, Naucalpán.

DEVEALI, M. (1962). "El hecho de la huelga y su conceptualización jurídica", en DEVEALI, M., El Derecho del Trabajo en su aplicación y sus tendencias,

textos elegidos, ordenados y anotados por José I. Brito Peret, Adrián O. Goldin y Roberto Izquierdo, Astrea, Buenos Aires, 1983, t. II, cit., p. 495 (publicado inicialmente en DT, 1962-449).

DOM ENE C., ABRAO W., VOLPE P. (1998). Et al. Tratamiento video laparoscópico de los quistes hepáticos. Rev. Endosc Quir.

ERMIDA URIARTE, O. (1996). Apuntes sobre la huelga, 2da edición, Fundación de Cultura Universitaria, Colección JVS, N° 22, Montevideo.

ETALA, Carlos A., (2001). Derecho colectivo del trabajo, Astrea, Buenos Aires.

GALIANA MORENO, J. (1987). Nota preliminar a la edición española de KAHN-FREUND, Otto, Trabajo y Derecho, tercera edición inglesa a cargo de Paul Davies y Mark Freedland, Traducción y Nota Preliminar de Jesús Galiana Moreno, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

GONZÁLEZ DE LA ALEJA, R. (1978). En la Titularidad del Derecho de Huelga, en especial en la función pública: perspectivas jurídico críticas, Editorial Comares, Crítica del Derecho – Derecho vivo, dirigida por José L. Monereo Pérez, Granada, 1999, p. 67, efectúa estos señalamientos tanto respecto de la Constitución Española de 1978 como del RDLT nº 17/77 y de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español.

SUSSEKIND, A., (1951). "La huelga en el derecho brasilero" (traducción de José Pugliese), en instituto de derecho del trabajo de la facultad de derecho y ciencias sociales de la universidad nacional del litoral (dirigido por M. R. Tissembaum), La Huelga. Grève – Sciopero – Streiks – Strikes – Greve.



La acción gremial y sus aspectos jurídicos sociales en América y Europa, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe.

TISSEMBAUM, Mariano R., (1951). "La huelga y el lock-out ante el derecho", en instituto de derecho del trabajo de la facultad de derecho y ciencias sociales de la universidad nacional del litoral (dirigido por M. R.

Tissembaum), (1951). La Huelga. Greve – Sciopero – Streihs – Strikes – Greve. La acción gremial y sus aspectos jurídicos sociales en América y Europa, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe.





ANEXOS